

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

PARTE I - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ASSEGNAZIONE OBIETTIVI
SCHEDE SINTETICHE

Anno di riferimento: 2015

Nome e Cognome.....	PIERLUIGI GIACOLETTO
Area.....	AMMINISTRATIVA - VIGILANZA - TECNICO MANUTENTIVA
Servizio.....	Amm.va - Vigilanza - Tecnico Manutentiva
Sede.....	COMUNE di PRATIGLIONE
Posizione rivestita:	AGENTE P.L - RESP. P.O.



Obiettivo 1

Peso % = 30%

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
CONTROLLO GESTIONE MENSA SCOLASTICA ED ENTRATE ED USCITE DALLA SCUOLA	Controllo andamento mensa scolastica d'intesa con il personale insegnante e coord. entrate ed uscite alunni a.s. 2014/15 e 2015/16	Risultato ottimale della gestione dei servizi erogati dal Comune al fine di garantire il soddisfacimento e sicurezza alunni

Obiettivo 2

Peso % = 70%

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
PROSECUZIONE GESTIONE STRAORDINARIA SERVIZIO SCUOLABUS ALUNNI PRATIGLIONE	Rispetto degli orari e garanzia di ineccepibilità del servizio sugli a.s. 2014/15 e 2015/16 per il periodo in cui annualità 2015	Risultato ottimale nel rispetto dei tempi ed assenza di lamentele da parte dell'utenza

Obiettivo 3

Peso % =

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target

Nota: L'indicatore di conseguimento è un parametro quantitativo rilevabile o un prodotto definito accertabile o un evento definito verificabile che rende possibile l'attività di acquisizione di informazioni : (risultato entro il....., con la firma della convenzione....., con la presentazione della proposta di regolamento.....,ecc.)

Il valore programmato o target è il livello di qualità che si vuole raggiungere : (aumento numero di eventi nel mese di, aumento numero di verifiche nell'anno....., diminuzione dei contenziosi per.....,ecc.)

Negli obiettivi di mantenimento occorre indicare il parametro di riferimento (inteso come parametro minimo non riducibile) determinato dalla Carta dei servizi o da fonte regolamentare o legislativa



ACCERTAMENTO DEI RISULTATI

Obiettivo 1

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.

PROGETTO REALIZZATO CON LA
PIU' AMPIA SODDISFAZIONE
DELL'UTENZA

Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo

(*) 100%+

MIN			MAX
100	200	300	400

Obiettivo 2

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.

PROGETTO REALIZZATO CON LA
PIU' AMPIA SODDISFAZIONE
DELL'UTENZA

Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo

(*) 100%+

MIN			MAX
100	200	300	400



Obiettivo 3

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)			
	MIN		MAX	
	100	200	300	400

(*) Nota: 100-non raggiunto; 200-parzialmente raggiunto; 300-raggiunto come concordato; 400-raggiunto e superato;

IL PUNTEGGIO FINALE E' DATO DALLA SOMMA DEI PUNTEGGI OTTENUTI DIVISO IL NUMERO DEGLI OBIETTIVI OGGETTO DI VALUTAZIONE

Valutazione finale400



PERSONALE IN POSIZIONE ORGANIZZATIVA

PARTE II - PERFORMANCE INDIVIDUALE

N°	Fattori di valutazione	Valutazione (*)				
		1	2	3	4	5
1	Competenza 1 (Tecnica) Capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali	1	2	3	4	5
2	Competenza 2 (aggiornamento) Capacità di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche previste	1	2	3	4	5
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	1	2	3	4	5
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	1	2	3	4	5
5	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	1	2	3	4	5
6	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi	1	2	3	4	5
7	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	1	2	3	4	5
8	Innovazione Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare-mettere in atto soluzioni innovative	1	2	3	4	5

Punteggio complessivo :38..... X 10 = 380

- (*) Nota: 1 – non ha espresso il comportamento;
 2 – ha parzialmente espresso il comportamento;
 3 – ha espresso il comportamento adeguatamente;
 4 – ha ampiamente espresso il comportamento;
 5 – ha espresso il comportamento in maniera ottimale



RISULTATO COMPLESSIVO

Performance organizzativa di Ente = 350

$$\text{Performance complessiva (PC)} = \frac{\text{POE (30\%)} + \text{POS(30\%)} + \text{PI(40\%)}}{100} = \underline{377}$$

$$\frac{350}{100(30\%)} + \frac{400}{120(30\%)} + \frac{380}{150(40\%)}$$

Legenda:

POE = Performance Organizzativa di Ente

POS = Performance Organizzativa di Settore

PI = Performance individuale

DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO

TABELLE DI CORRISPONDENZA

PERFORMANCE COMPLESSIVA	DEFINIZIONE
<185	VALUTAZIONE INSUFFICIENTE
DA 185 A 239	VALUTAZIONE SUFFICIENTE
DA 240 A 290	VALUTAZIONE BUONA
DA 291 A 345	VALUTAZIONE OTTIMA
DA 346 A 400	VALUTAZIONE ECCELLENTE

Avendo ottenuto una valutazione complessiva di performance di 377 il risultato andrà corrisposto nella misura del 100%.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Giampiero Zanolo



- A1) Per valutazione insufficiente: Non dovrà essere corrisposta alcuna indennità di risultato
- A2) Per valutazione sufficiente: Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 40% dell'indennità di risultato massima e cioè %
- A3) Per valutazione buona: Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 60% dell'indennità di risultato massima e cioè %
- A4) Per valutazione ottima: Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 96% dell'indennità di risultato massima e cioè %
- A5) Per valutazione eccellente: Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 100% dell'indennità di risultato massima

COMUNE DI PRATIGLIONE
Provincia Torino

PERFORMANCE ORGANIZZATIVE
OBIETTIVI 2015
Personale dipendente titolare di posizione organizzativa

Dipendente **GIACOLETTO Pierluigi** - Cat. C

Servizio **AMMINISTRATIVO – VIGILANZA – TECNICO MANUTENTIVO**
Servizio Amministrativo – Vigilanza – Tecnico Manutentivo

OBIETTIVO	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
CONTROLLO GESTIONE MENSA SCOLASTICA ED ENTRATE ED USCITE DALLA SCUOLA	Peso assegnato 30% Controllo andamento mensa scolastica d'intesa con il personale insegnante e coordinamento delle entrate ed uscite degli alunni anno scolastico 2014&2015 e 2015/2016	Risultato ottimale della gestione dei servizi erogati dal Comune al fine di garantire il soddisfacimento dell'utenza e la sicurezza degli alunni
PROSECUZIONE GESTIONE STRAORDINARIA SERVIZIO SCUOLABUS ALUNNI DI PRATIGLIONE	Peso assegnato 70% Rispetto degli orari ed garanzia di ineccepibilità del servizio sugli anni scolastici 2014/2015 e 2015/2016 per i periodi incidenti sull'annualità 2015	Risultato ottimale nel rispetto dei tempi ed assenza di lamentele da parte dell'utenza

Valutazione del grado di raggiungimento del risultato:

100: risultato non raggiunto

200: risultato parzialmente raggiunto

300: risultato raggiunto come concordato

400: risultato raggiunto e superato

N.B. Il punteggio finale è dato dalla somma dei punteggi ottenuti diviso il numero degli obiettivi oggetto di valutazione.

Allegati:

D) PERFORMANCE INDIVIDUALE

E) Risultato COMPLESSIVO

Pratiglione, 07 gennaio 2015

Per accettazione:

IL DIPENDENTE RESPONSABILE DI P.O.
Pierluigi GIACOLETTO



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Gianpiero ZANOLO

